

男女均等待遇施策と両立支援施策からみた女性活用の実態*

藤 野(柿並) 敦 子

1. はじめに
2. データ
3. 企業における男女均等待遇策と両立支援策の実態
4. 男女均等待遇策と両立支援策の決定要因
5. 男女均等待遇策と両立支援策が女性正社員比率に及ぼす影響
6. おわりに

要 旨

本稿は、主に中小規模の事業所が大きな割合を占める兵庫県西宮市という限定された地域の事業所データを利用し、企業における女性の活用の実態を男女均等待遇策及び両立支援策という二つの女性雇用戦略の側面から探ることを目的としている。

まず、男女均等待遇の施策、並びに両立支援策がどれくらい進展しているかを基本的なデータから考察することにする。次に、実証モデルにより、それらの施策の導入は、どのような要因と関連があるのか、また、それらの施策は相互にどのような関連性があるのか、また、それらの施策が女性正社員比率に及ぼす影響を検討する。

本稿の分析結果から、主に以下のようなことが明らかとなった。

中小規模にあっても何らかの男女均等待遇策に取り組む企業の割合は多く、それは、恐らく法的な強制力の影響や企業での関心の高さであると考えられる。一方、両立支援策に関しては、法的な影響よりもむしろ、女性正社員のニーズが高いことやその企業の中で代替要員の問題が解決している場合など、企業の特性に大きく関与している。

また、両立支援策への取り組みが行われていることは、男女均等待遇策への取り組みにもつながっていく可能性は示唆されているものの、男女均等待遇策への取り組みが進んだからといって、必ずしも両立支援策の導入へとつながっていかないことが明らかとなった。

キーワード：両立支援、均等待遇、中小企業、次世代育成支援推進法

1 はじめに

わが国では、1986年に「男女雇用機会均等法」が施行され、女性労働者が量的にも、また女性労働者の高学歴化や就業継続する女性の増加といった質的にも大きな変化をしてきたと言われている。そのような社会的変化から、1992年には、いわゆる「育児休業法」が施行され、育児休業が労働者の権利となり、仕事と家庭生活とを両立させることのできる環境が整備されることとなった。さらに1999年には1986年以来の「男女雇用機会均等法」が抜本的に改正され、「改正均等法」として施行されることとなり、従来にまして、雇用面における男女の均等待遇が徹底するようになっている。このように女性労働者をめぐる雇用環境は制度上、大きな進展を見せている。

このような制度の導入は、大企業においては一般的である。しかしながら、それらの制度が事実上普及しているのかどうかは別問題となり、企業によって温度差がある。コストパフォーマンスの厳しい中小企業においては、特に女性活用に対する取り組みは、後回しになる傾向が強く、それらの法の理念が実際に生かされているのか疑問となる。

そこで、本稿では、主に中小企業が大きな割合を占める兵庫県西宮市の事業所データを利用し、男女均等待遇策、両立支援策という2つの側面から女性の活用の実態を探り、企業の女性活用における課題を考えたい。まず、男女均等待遇の施策、並びに両立支援策がどれぐらい進展しているかを基本的なデータから考察することにする。次に、実証モデルにより、それらの施策の導入は、どのような要因と関連があるのかを探るとともに、それらの施策が実際に女性正社員比率にどのような効果を与えているのかを見ることによって女性雇用戦略との関連を明らかにする。

脇坂(2001)は、男女の均等待遇施策と両立支援策(ファミフレ施策)に対し、両者を同時に推進するにはコストがかかるため、いずれかを先に進めた上で、他方に取り組むという仮説を提示し、大企業では、まず男女均等施策を推進し、それから、両立支援策に取り掛かる傾向があるとしている。それは、両立支援策を高める方が短期的にはコストがかかるためだという。

脇坂(2001)の仮説を理論的かつ実証的側面から検証したものに川口(2002)がある。川口(2002)は、これらの施策は相互に補完的であり、男女の均等化を促進すると、両立支援策の必要性が高まり、また、両立支援策の推進がさらなる均等化を可能にするという相乗効果が生まれる可能性を示唆している。

本稿でも、男女の均等待遇施策と両立支援策の両者の関係を中小規模の事業所データを分析することによって、明らかにしつつ、それらが女性の活用にどう影響しているのかについて分析していきたいと思う。

2. データ

分析には、「西宮市労働実態基本調査報告書」（西宮市 2002）における事業所データを利用する¹⁾。この調査報告書の調査対象は 1999 年に西宮市における「事業所統計調査」で把握された西宮市内の民営事業所より、3141 事業所を無作為に抽出し、2001 年にそれら事業所に調査票を郵送して回答依頼したものである。有効回答数は 843 であり、回収率は 26.8% であった。さらに分析する段階で、従業員数 10 名以上の事業所に対象を絞るとともに欠損値等を除外したため、全サンプル数は 469 となっている²⁾。

表 1 データの概要 全サンプル数 469

	割合 (%)	平均値	標準偏差	最大値
全従業員に占める女性正社員の割合		0.035	0.057	0.417
女性従業員に占める 2000 年度出産者の割合		0.013	0.087	1.000
女性従業員に占める 44 歳以下の正社員の割合		0.308	0.310	1.000
業種				
建設業	13.00			
製造業	19.60			
電気・ガス、水道	0.90			
運輸・通信業	12.20			
卸・小売、飲食業	20.50			
金融・保険業	5.80			
不動産業	1.50			
サービス業	26.70			
従業員規模				
10 - 29 人	29.50			
30 - 99 人	36.70			
100 - 299 人	13.20			
300 人以上	4.10			
女性労働者の均等待遇策				
均等待遇得点		1.420	1.110	5.000
均等待遇策あり				80.00
採用・昇進を男女同等に扱う				60.10
男性中心の職場に女性配置				23.20
女性労働者の能力開発強化				24.50
雇用平等に関する苦情処理機関設置				7.20
セクシャルハラスメントのガイドライン作成				26.90
仕事と育児の両立支援策				
両立支援得点		0.230	0.450	2.000
両立支援策あり				22.20
育児休業が取得しやすい職場環境をつくる				21.30
企業内託児所の設置や地域の保育所との連携				2.20
就業規則に記載あり	94.90			
教育訓練の考え方－企業内訓練中心	60.60			
所定内労働時間 (分)		445.100	91.030	690.000
1 人当たり有給休暇取得日数 (日)		5.960	7.400	47.000
女性常用労働者平均年齢 (歳)		31.163	17.284	70.000
女性常用労働者平均勤続年数 (年)		6.790	6.070	42.000

資料) 平成 14 年「西宮市労働実態基本調査報告書」

このデータは西宮市の労働実態を把握する目的で調査されており、本稿の目的と関連する女性就業の実態はその中のほんの一部として調査されているにすぎない。そのためデータにはかなりの制限がある。しかし、西宮市という限定された地域にある、規模が同程度の企業を対象とした分析することが可能であるという利点がある。同じような条件にある企業で、どのぐらい男女の均等待遇や両立支援に格差があるのか探ることが可能となる。また、データが従業員規模の少ない事業所まで網羅されているため、どの程度まで、制度が普及しているのかを探ることも可能となるだろう。

分析に用いるデータの概要は表1にあるとおりである。

3. 企業における男女均等待遇策と両立支援策の実態

まず、表2によって企業がどの程度、男女均等待遇策と両立支援策に取り組んでいるかを見てみよう。本稿の分析では、データに基づき、男女均等待遇策の内容としては、①採用・昇進を男女同等に扱う、②男性中心の職場に女性を積極的に配置、③女性労働者の能力開発を強化、④雇用平等に関する苦情処理機関設置、⑤セクシャルハラスメントのガイドライン作成、の5つの施策に対する取り組みの有無を聞いている。一方、両立支援策の内容としては①育児休業が取得しやすい職場環境をつくる、②企業内に託児所の設置をする、③地域の保育所と連携するという3つの施策に対する取り組みの有無を聞いている。

男女雇用均等法では、第5条で採用、募集についての男女の均等機会を第6条では、昇進や配置、教育訓練に関しての男女の均等を謳っている。特に1999年の改正法では、従来これらを企業の努力

表2 男女均等策、及び、両立支援策の取り組みのある企業の割合 (N = 469)

	採用・昇進で 男女均等待遇	女性 の積極配置	女性 の能力開発	苦情処理 機関設置	セクハラガイド ライン作成	育児休業取得 環境整備
業種						
建設業	27.9%	9.8%	27.9%	3.3%	8.2%	1.6%
製造業	64.1%	31.5%	22.8%	9.8%	28.3%	20.7%
電気、ガス、水道	100.0%	75.0%	50.0%	0.0%	75.0%	75.0%
運輸、通信業	45.6%	26.3%	14.0%	7.0%	33.3%	22.8%
卸・小売、飲食業	63.5%	27.1%	16.7%	4.2%	27.1%	17.7%
金融・保険業	96.3%	18.5%	63.0%	40.7%	74.1%	40.7%
不動産業	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%	14.3%	14.3%
サービス業	67.2%	20.0%	25.6%	3.2%	20.8%	28.0%
χ^2 乗値	52.934***	19.997***	30.201***	52.619***	50.374***	31.403***
従業員規模						
10 - 29 人	52.3%	15.3%	24.1%	7.4%	18.5%	13.9%
30 - 99 人	67.4%	26.7%	23.3%	5.8%	32.0%	25.6%
100 人 - 299 人	62.9%	40.3%	32.3%	6.5%	32.3%	29.0%
300 人以上	73.7%	26.3%	15.8%	21.1%	57.9%	42.1%
χ^2 乗値	10.993***	19.103***	2.960	5.978	20.175***	16.063***

資料) 平成14年「西宮市労働実態基本調査報告書」

注) ***は有意水準1%で有意であることを示す。

義務としていたが、禁止事項に変更している。また、第 11 条では、第 6 条に規定されている、昇進、配置、教育訓練などに対する不平等に関する苦情について、苦情処理機関等で事業主が自主的解決するよう努めなければならないとしている。

さらに、第 21 条では事業主がセクシャルハラスメントによって女性の就業環境が害されないよう配慮しなければならないとする。特に改正法では、事業主がセクシャルハラスメントに対するガイドラインを明確にし、パンフレットや社内報などで周知させたり、就業規則に規定したり、研修や講習の機会を作るなどの具体的な配慮の必要性を強調している。

表 2 ではそれらの施策にそれぞれ取り組んでいる企業の割合を、業種別、従業員規模別に示している。両立支援策の内容のなかで、「企業内に託児の設置をする」、「地域の保育所と連携する」は実施している企業数が少ないため、ここでは、報告しない。また、それぞれの施策に取り組むことについて、業種別、従業員別に見た場合、差異があるのかどうかについて、 χ^2 乗検定によって検定している。

まず、業種ごとにみていくと、 χ^2 乗値から判断して、業種間に差異があり、これらの施策導入は、業種特性と深く関わっていることがわかる。その取り組みの割合について具体的にみていくと、女性雇用者が多いと考えられる金融・保険業では、「採用、昇進で男女同等に扱う」は 96.3 %、「女性労働者の能力開発強化」が 63.0 %、「セクシャルハラスメントのガイドラインの作成」74.1 %、と非常に高くなっている。一方で、女性雇用者の少ないと考えられる建設業では、「女性の積極的配置」は 9.8 %、育児休業取得しやすい職場環境整備」も 1.6 %となっている。運輸・通信業においても、「女性の能力開発強化」は 14.0 %と低い³⁾。

従業員規模について見る場合、300 人以上の企業が少ないため、留意が必要であるが、 χ^2 乗値から判断して、「女性の能力開発強化」や「男女平等の苦情処理機関設置」に関しては、従業員規模で差異がないことがわかる。しかしながら、「セクシャルハラスメントのガイドライン作成」や両立支援策にかかる「育児休業取得環境整備」に関しては、規模が大きいほど導入している割合が高くなることがわかる。特に両立支援策においては、1996 年 3 月 31 日までは従業員規模が 30 人以下では、育児休業法が非適用であったことが関連していると思われる。

また、取り組みの割合に注目すると「採用や昇進での男女均等待遇」はどの規模にあっても、50 %を超えているが、「女性の積極的な配置」や「女性の能力開発強化」に関しては、全般的に、取り組んでいる企業の割合は少なく、中小規模の事業所では、まだ、女性の積極的な活用がなされていないことを示唆している。

次に、図 3—1 では、より分類を単純化し、サンプル 469 の事業所のうち、男女均等待遇策のいずれか一つに対して取り組みがあれば、取り組みありとし、両立支援策のいずれか一つに対しても取り組みがあれば、取り組みありとすることにする。

このように法律の制度化が進展しているにもかかわらず、事業所側では、2 割弱の企業で、どちらの施策にも全く取り組みがないことがわかる。また、男女均等待遇策のみ取り組んでいる企業は6 割近くある一方で、両立支援策のみに取り組んでいる企業は1 %程度しかない。法制度の整備段階の関係もあるのか、男女均等待遇策の方から先に取り組んでいる企業が多いと考えられる。

表3－2では、双方の施策に取り組んでいる企業、どちらか一つの施策に取り組んでいる企業、どちらの施策にも取り組んでいない企業の女性常用労働者の平均年齢や平均勤続年数を比較している。両立支援策がありとする場合、女性の年齢、勤続年数が他よりも高い傾向にあるように思えるが、施策が全くないとする場合と比較すると有意な差異はなく、施策があるからといって女性の勤続年数には影響を与えていないようである⁴⁾。

表4では、男女均等待遇策の5つの具体的な項目の有無と両立支援策の中の特に中心的な施策である育児休業の取得しやすい職場環境の整備の有無との関連性を見ている。関連係数から判断して、特に「女性労働者の能力開発を強化する」策と両立支援策があることとの関連性は、明らかではない。

長期的な人的資本投資の観点からは男女均等待遇策の中でも女性の能力開発を強化し、積極的に女性活用に取り組む場合には、育児休業を取得しやすい環境を整備し、両立支援を強化した方が、女性の定着率を高めることができ、コストパフォーマンスもよくなると思われる。しかし、一部の事業所

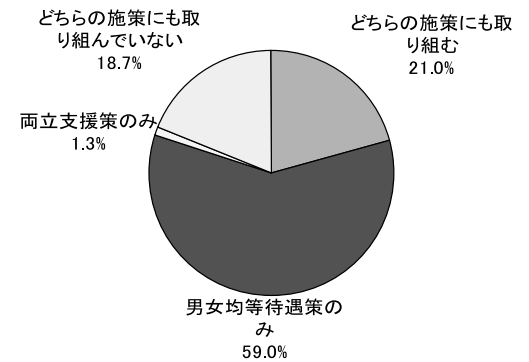


図3－1 男女均等待遇策、両立支援策に取り組む企業割合

表3－2 男女均等待遇策、両立支援策に取り組む企業の特徴

	どちらの施策にも 取り組みをしている	均等待遇策のみ	両立支援策のみ	どちらの施策にも 取り組んでいない
女性常用労働者の 平 均 年 齢 (歳)	31.49 (13.08)	32.00 (16.28)	40.93 (21.78)	27.49 (22.93)
女性常用労働者の 平 均 勤 続 年 数 (年)	7.44 (4.64)	6.83 (6.01)	8.67 (5.79)	5.80 (7.50)

資料) 平成 14 年「西宮市労働実態基本調査報告書」
注) 括弧内は標準偏差を示している。

表4 両立支援策と男女均等待遇策5項目の関連係数

	育児休業の取得しやすい 職場環境の整備
採用、昇進で男女平等に取り扱う	0.243 ***
男性中心の職場に女性を配置	0.108 **
女性労働者の能力開発強化	0.066
雇用平等の苦情処理機関の設置	0.296 ***
セクシャルハラスメントのガイドライン作成	0.401 ***

資料) 平成14年「西宮市労働実態基本調査報告書」

注) *** は、 χ^2 乗検定の結果、1%の有意水準で、** は5%の有意水準で有意であることを示す。

では、短期的なコストだけを考え、両立支援策には熱心ではない可能性がある。あるいは、両立支援を整備したとしても、女性に積極的に人的投資しようとはしない可能性が示唆されている。

他の項目に関しては、有意に正の相関関係がある。特に、係数の値から判断して、セクシャルハラスメントのガイドラインの作成と両立支援整備との関連性は高いようである。しかし一方で、採用、昇進や配置における男女均等待遇施策と両立支援整備との関連性は高くない。職場における実質的な女性活用と両立支援整備との間には、強い関連性が見受けられないということかもしれない。

4. 男女均等待遇策と両立支援策の決定要因

次に、男女均等待遇策と両立支援策の導入はどのような要因と関連があるのか検討する。

結果は表5に示されている。推計の際の被説明変数には、川口(2002)を参考とし、男女均等待遇策5つ、両立支援策の3つに関してそれぞれ1点を与え、点数化した尺度(男女均等待遇点、両立支援点)を用いた。もちろん、単純に加算尺度として用いるには、留保が必要だが、データの制約上やモデルの選択上からの問題点から判断し、これを使用することとする⁵⁾。男女均等待遇得点と両立支援得点及び女性正社員比率は互いに影響を及ぼしあい、モデル内で決定される内生変数として考えられるため、内生性を考慮し、推定には2段階最小二乗法を用いた。その他の変数はすべて外生変数である。

男女均等待遇得点や両立支援得点の推定には、どちらにも共通する説明変数として、女性正社員比率、就業規則に記載がありとするダミー、教育訓練ダミー、所定内労働時間、有給休暇取得日数、従業員規模ダミーを使用する⁶⁾。また、男女均等待遇得点の推定には、両立支援得点を説明変数に加え、両立支援得点の推定には男女均等待遇得点を説明変数に加えることとする。

説明変数としては、就業規則に記載があるとするダミーは法整備の影響力を見るもので、どちらの

表5 男女均等待遇策と両立支援策の決定要因

(2 SLS)

説明変数 (内生変数)	男女均等待遇得点		両立支援得点	
	係数	漸近的 t 値	係数	漸近的 t 値
女性正社員比率	0.432	0.074	2.888 **	2.499
両立支援得点	3.221 **	2.422	—	—
均等待遇得点 (外生変数)	—	—	0.068	1.203
就業規則ダミー	0.824 **	2.428	-0.110	-1.085
教育訓練ダミー (企業内訓練中心)	0.202	1.380	0.002	0.041
所定内労働時間	0.001	0.696	-8.439E-05	-0.370
有給休暇取得日数	-0.016	-0.853	0.011 ***	3.410
従業員規模ダミー				
30 - 99 人	-0.034	-0.133	0.119 **	2.233
100 - 299 人	-0.037	-0.114	0.143 **	1.993
300 人以上	-0.242	-0.457	0.246 **	2.201
業種ダミー				
建設業	—	—	—	—
製造業	—	—	—	—
電気・ガス・水道	—	—	—	—
運輸、通信業	—	—	—	—
金融、保険業	—	—	—	—
不動産業	—	—	—	—
サービス業	—	—	—	—
定数項	-0.374	-0.891	0.042	0.336
サンプル数	469		469	
R-Square	0.113		0.109	

資料) 平成 14 年「西宮市労働実態基本調査報告書」

注) *** は 1%水準で有意、** は 5%水準で有意、* は 10%水準で有意であることを示す。

施策にも正の影響を与えられ。また、教育訓練ダミーは教育訓練を社内で行う場合、結婚、出産で退職する可能性の高い女性社員の場合には、コスト高となるので、男女均等待遇にはマイナスの影響をもたらすが、逆に両立支援整備にはプラスの影響をもたらすと考えられる。また、所定内労働時間や有給休暇取得日数は、労働者の職場環境を示すもので、所定内労働時間が長い場合には、女性には不利となり、有給休暇取得日数が多ければ有利となる。所定内労働時間は男女均等待遇、両立支援にマイナスの、有給休暇取得日数はプラスの影響を与えられ。また、従業員規模が大きいほど、それぞれの取り組みが行いやすくなると考えられる。

さて、推計結果から両立支援得点が高ければ男女均等待遇得点が高いという関係があることがわかる。しかしながら、均等待遇得点が高いからといって、両立支援得点が高いとは限らない。これは、川口 (2002) の実証結果と異なり、両者が補完的な関係にあるとはいいがたい。つまり、男女均等待遇策よりも両立支援策は先送りされがちにあることを示している。

男女均等待遇得点に関しては、就業規則にその記載がある場合に有意に男女均等待遇得点を高めていることがわかる。すなわち、男女雇用機会均等法等に基づき、男女の機会均等待遇を規定している

場合、中小規模の企業においてもそれに従い、男女機会均等待遇を高めていることが読み取れる。男女雇用機会均等法の法的な整備が影響しているものと考えられうる。

一方、両立支援得点に関しては、就業規則に記載があることは、有意ではないがマイナスの係数となっている。育児休業法では、育児休業制度についても企業の労働協約または就業規則で規定すべきだとしている。しかし、上林（2001）によれば、就業規則等があったとしても、中小企業においては両立支援策の制度導入について消極的なために、明文化することができないかあるいは明文化されていない企業さえもあるという⁷⁾。

ここでは、両立支援策に対しては、法的影響力がないと考えられる。すなわち、両立支援策の導入については、法的影響力よりも他の要因が支配しているということである。特に、女性正社員比率が高いこと、常用労働者1人当たりの有給休暇取得日数が多いことが両立支援得点を高めている。さらに係数値の大きさからもわかるように従業員規模が大きくなるほど有意に両立支援得点を高めていることがわかる。

つまり、中小規模の企業では、育児休業法の法的影響力よりも実際に企業に女性正社員の割合が多い場合に両立支援策を導入していると言える。女性を戦力化している企業では、彼女達のニーズにこたえ、定着率を向上する必要があるのだろう。

兵庫県ヒューマンケア研究機構家庭問題研究所（2003）での従業員の調査によれば、男性社員は自社の機会均等に関連するポジティブアクションを高く評価する傾向にあるが、女性社員の場合は機会均等への関心よりもはるかに両立支援への関心が高いと言われている。女性正社員の割合が多くても、男女機会均等待遇得点を有意に高めているといえないのも恐らく、女性側からのニーズが顕著でないことを反映しているのかもしれない。

また、常用労働者1人あたりの平均有給休暇取得日数が多い企業ほど、また従業員規模の大きい企業ほど両立支援策が充実しているのは、主に労働者が育児休業を取得した場合の「代替要員」の問題と関連があると思われる。これは脇坂（2002）や上林（2001）でも指摘されているが、規模が大きい企業では、社内において要員をまわす余裕があったり、代替要員を雇用することが可能であったりすると思われる。1人当たりの有給休暇の取得日数が多いということについても、やはり労働者が有給休暇を取った場合の社内の穴埋めが円滑にされていると考えられるのである。

結局、育児休業中における人員の問題が解決していない企業においては、両立支援策が導入できないということになるのだろう。男女均等待遇の施策を導入できたとしても、両立支援策に取り組むには現実的に厳しい状況を反映した結果と思われる。

5. 男女均等待遇策と両立支援策が女性正社員比率に及ぼす影響

ここでは両施策が女性正社員比率に及ぼす影響について考察し、女性雇用戦略との関連を明らかに

する。

表 6 に結果が示されている。被説明変数として全従業員に占める女性正社員の割合を推定している。説明変数としては、男女均等待遇得点、両立支援得点、業種ダミー、従業員規模ダミーを用いた。男女均等待遇得点、両立支援得点については、内生変数として考えられるため 2 段階最小二乗法を用いて推定した。

推計結果によると、男女均等待遇得点も両立支援得点も有意な結果ではない。脇坂（2001）では、小規模企業において両立支援策の整備にコストがかかることが、女性正社員を抑制するという結果が得られているが、ここでは、どちらの施策も女性正社員比率に影響を及ぼしているとは言えない。

業種では、金融、保険業やサービス業が女性正社員の割合を高めているが、これは本来女性の多い業種であることが関連していると言えるだろう。

従業員規模では、30 - 99 人の規模や 100 - 299 人の規模の企業では、30 人未満の企業よりもむしろ女性正社員の割合を低めている。つまり、この規模の企業では、女性正社員よりもむしろパートタイマーや派遣社員の割合を高め、女性正社員の人件費を削減していることが推測できる。

表 6 均等待遇策と両立支援策が女性正社員比率に及ぼす影響

(2 SLS)

説明変数	全従業員に占める女性正社員の割合	
	係数	漸近的 t 値
(内生変数)		
均等待遇得点	0.021	1.571
両立支援得点	-0.003	-0.808
(外生変数)		
業種ダミー		
建設業	-0.004	-0.348
製造業	0.005	0.677
電気・ガス・水道	-0.221	-0.663
運輸、通信業	0.001	0.092
金融、保険業	0.043 **	2.039
不動産業	0.023	1.010
サービス業	0.043 ***	4.389
従業員規模ダミー		
30 - 99 人	-0.021 ***	-2.697
100 - 299 人	-0.019 *	-1.827
300 人以上	-0.011	-0.706
就業規則ダミー	-	-
教育訓練ダミー	-	-
所定内労働時間	-	-
有給休暇取得日数	-	-
定数項	0.010	0.804
サンプル数	469	
R-Square	0.150	

資料) 平成 14 年「西宮市労働実態基本調査報告書」

注) *** は 1 % 水準で有意、** は 5 % 水準で有意、* は 10 % 水準で有意であることを示す。

6. おわりに

本稿では、中小規模の民営事業所を主な対象とするデータのなかで企業における女性の活用の実態を、男女均等待遇策と両立支援策という 2 つの大きな女性雇用戦略の関連の中で検討してきた。ここでの結果からは、両施策とも、女性正社員を増やす効果があるとは言えず、女性の雇用戦略との関連は見えなかった。

ところで、中小規模にあっても何らかの男女均等待遇策に取り組む企業の割合は多く、それは、恐らく法的な強制力の影響やそれに対する企業での関心の高さであると考えられる。一方、両立支援策

に関しては、法律があっても、導入することに消極的な企業も多く、法的な影響力はあまり強くない。それよりもむしろ、女性正社員が企業内の戦力となり、彼女達のニーズが反映されている場合やその企業の中で「代替要員」など人員の問題が解決している場合において、導入される可能性が高い。すなわち、現段階で、企業に両立支援策を実質的に導入できるか否かは、企業の特性の部分が大きく関わっているということであろう。

また、本稿の実証結果から両立支援策への取り組みが行われていることは、男女均等待遇策への取り組みにもつながっていく可能性は示唆されているものの、男女均等待遇策への取り組みが進んだからといって、必ずしも両立支援策の導入へとはつながっていかないことが明らかとなった。特に、女性の能力開発については、本来両立支援策への取り組みと補完的である方がよいと思われるものの現実的にはそうはなっていないようである。

川口（2002）では、本来この二つの施策が補完的であり、調和するものと考えられていたが、本稿で異なる結果となった理由として、主に二つ挙げられる⁸⁾。一つ目として、本稿で用いたデータが主に中小企業を中心としたデータであることだ。すなわち、短期的なコスト意識が高いことに加え、アンケート調査で、男女均等待遇施策に取り組んでいると答えているものの、中小企業の場合、実施水準そのものが低い可能性がある。二つ目に2001年度兵庫県西宮市では、全国平均と比較しても雇用調整の実施率が高く、どの企業においても短期的なコスト意識となっている傾向が強いということである。概して、企業が近視眼的に行動せざるをえない場合には、両立支援策の導入や、整備が、どんどん先送りになっていくということだ。

2003年に少子化プラスワンを後押しするために成立した、次世代育成支援推進法では、従業員数が301人以上の事業所に関して、両立支援制度に関する行動計画を策定しなければならないことになっている。しかし、従業員数が300人以下の中小規模の事業所に関しては、努力義務にとどめている。このように制度上は中小規模の企業においては、両立支援策の整備が遅々として進まないということになってしまうだろう。

現在の少子高齢社会の急速な進行が顕著な若年労働力不足を引き起こし、企業は早晩、女性を積極的に活用せざるをえない状況に追い込まれることになる。結局、企業を取り巻く環境が激変するなか、逆説的ではあるが、企業サイドも今までのような近視眼的な姿勢では、もはや生き残っていくことができなくなっている。

そこで、弱小企業に関しては、やはり行政的な支援をし、両立支援策の整備を進めていくことが適切なのではないだろうか。また、企業サイドは労働者の仕事と家庭の両立のため、人事、労務管理の改善に力を入れ、労働者の育児休業時の円滑な人事管理を行わなければならなくなっている。主婦層や高齢者の再雇用のシステムなど、中小規模の企業に対する人的なサービスを行政サイドがサポートしていくことも大切になるだろう。

注

- * 本稿は、日本経済学会秋季大会（明治大学）2003年10月に報告された論文「企業における女性活用と男女均等待遇施策と両立支援施策との関連—兵庫県西宮市の企業データから—」を一部改定したものである。奥井めぐみ氏（金沢学院大学）より貴重なコメントをいただいた。ここに謝意を記したい。
- 1) この調査は西宮市市民局経済部勤労福祉課と関西学院大学経済学部井口教授、また井口教授を中心とする労働研究会が共同で実施したものである。データの使用を許可してくださったことに対し、感謝申し上げたい。
 - 2) 西宮市における企業を規模別にみると300人未満の事業所がおよそ9割を占めるという特徴がある。本稿の対象となるデータにおいても従業員規模が300人を超える事業所は8社しかなく、主に中小企業を中心としたデータであると言えるだろう。ただし、データからは、中小規模の事業所が単独の事業所か大企業の事業所であるかは明らかではない。
 - 3) 『女性労働白書（平成13年度版）』で報告されている「女性雇用管理基本調査」の結果とはほぼ同じ傾向だと言える。
 - 4) F検定の結果、女性常用労働者の平均年齢について $F = 0.839$ 、平均勤続年数について $F = 1.940$ であり、両立支援策のみ取り組みありの場合とどちらの施策にも取り組んでいない場合の女性常用労働者の平均年齢、平均勤続年数の差に有意な差はなかった。
 - 5) ここで、男女均等待遇の5項目に関して、両立支援の3項目について加算尺度を作成することの信頼度分析を行い、クロンバックの α 係数を見たところ、5項目については0.4、3項目については、0.2という低い数値であった。本来、クロンバックの α 係数は0.8以上の場合において、信頼性があるとされるが、このような社会調査からえられたデータには、多様な誤差があると考えられること、また、内生性を考慮したモデルでは、ダミー変数ではなく、尺度を用いる方が適切であることなどから、この尺度を利用する。
 - 6) 就業規則に記載ありとするダミーについては就業規則に労働条件、育児休業など記載があるところを1とするダミー変数となっている。教育訓練ダミーについては、企業内訓練を中心に行っているところを1とするダミー変数である。また、本稿のデータでは、所定外時間については、聞いていないため、労働時間の目安として、企業の常用労働者1人当たりの平均所定内労働時間を使用した。年間の有給休暇取得日数については企業の常用労働者1人当たりの平均取得日数を使用している。
 - 7) 兵庫県ヒューマンケア研究機構 家庭問題研究所（2003）の人事、労務担当者への調査から、中小企業では、財政的にも人材の面でも厳しいため、両立支援策に関する制度の整備ができていない現状を報告している。
 - 8) 他にも、昨今の結婚しない女性や出産しない女性の増加によって、結果的に両立支援策に対する需要が低下していることも考えられなくはない。総務庁行政監察局（1997）によれば、育児休業を就業規則などで規定していない企業について、その第一の理由が、育児休業の該当者がいないからというものであった。

〔参考文献〕

- (1) 上林 千恵子「中小企業の育児支援と育児休業制度-中小企業の19社の事例から-」法政大学『社会志林』Vol.47, No3, 2001年, pp.129-158.
- (2) 川口章「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」『日本労働研究雑誌』No.503, 2002年, pp.15-

28.

- (3) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局『平成13年版女性労働白書—働く女性の実情』財団法人21世紀職業財団, 2002年
- (4) 兵庫県ヒューマンケア研究機構 家庭問題研究所『雇用分野における男女共同参画に関する実態調査報告書』兵庫県, 2003年
- (5) 脇坂明「仕事と家庭の両立支援制度の分析—女子雇用管理基本調査を用いて—」大竹文雄・猪木武徳編 著『雇用政策の経済分析』東京大学出版会, 2001年, pp.195-220
- (6) 脇坂明「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』No.503, 2002年, pp.4-14.
- (7) 総務庁行政監察局編『女性の能力発揮を目指して—雇用の分野における女性の現状と課題—』大蔵省印刷局, 1997年

The situation of female workers' use in the workplace from two aspects : child care policies and equal employment opportunity policies

Atsuko FUJINO-KAKINAMI

Abstract

This paper aims at examining the actual situation of female workers' use in the workplace from two aspects of female employment strategies: policies to support childcare and policies to promote equal employment opportunities. For this analysis, we use micro data from 469 firms in Nishinomiya City, where small and medium sized firms account for more than 90 %.

First, we present how degree the two strategies are penetrating into the workplace by showing the basic crossing aggregate data.

Next, we analyze empirically what factors in the workplace are relevant to the introduction of the two strategies and whether the mutual relationship between them exist or not. Furthermore, we examine the impact of the two strategies on the rate of female regular workers.

We found the following main points from the results of our analysis.

First, the introduction of the policies to promote equal employment opportunities is mainly related to the legal force. On the other hand, the introduction of the policies to support child care is highly influenced by the female workers' needs and the flexibility of personnel in the workplace.

Furthermore, if the firms introduce the policies to support child care, they try to enforce the equal employment opportunities as well. However, even if the firms promoted the equal employment opportunities, they do not necessarily try to enhance the policies to support child care.

Keywords : child care, equal employment opportunity, small and medium sized firms,
the law for measures to support the development of the next-generation